



FACULTAD DE MEDICINA
UNIVERSIDAD DE CHILE

XXXII Jornadas Chilenas
de Salud Pública

Libro Resumen

XXXII Jornadas Chilenas
de Salud Pública



“La Salud en una sociedad de derechos”
26 -27 de noviembre 2015

Resumen / Abstract
Investigación - Políticas, sistemas, gestión y economía de la salud

NIVEL DE CONOCIMIENTOS DE LOS ASISTENTES DE PRECALIFICACIÓN RESPECTO AL INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE SALUD

CASTILLO L., LUCÍA(1)

INTRODUCCIÓN / Introduction

La importancia de este diagnóstico radica en su utilidad para la gestión de recursos humanos, dada la escasez de personal sanitario y la necesidad de crear escenarios de trabajo eficientes, justos y equitativos. La naturaleza de la cultura hospitalaria, la rigidez del marco regulatorio y la disparidad observada en su ejecución, ofrece un particular contexto de subestimación del proceso, en cuanto las evaluaciones no constituyen reconocimiento ni sanción inmediata, provocando insatisfacción laboral e impactando en la productividad y clima laboral. Esta situación empeora cuando los evaluadores no logran argumentar las calificaciones otorgadas. Parece indispensable revisar el proceso de evaluación del desempeño como parte del mejoramiento continuo de la gestión de recursos humanos.

OBJETIVOS / Objectives

Determinar el nivel de conocimientos respecto a los factores de calificación; Rendimiento, Condiciones Personales y Comportamiento Funcionario. Determinar el nivel de conocimiento respecto a: significancia de los conceptos para la asignación de notas, fuentes de información consultadas para la evaluación y contenidos de la entrevista de retroalimentación. Conocer y comprender la experiencia del evaluador respecto a su participación en el proceso de evaluación del desempeño.

METODOLOGÍA / Methodology

Este trabajo cuenta con una Parte A (metodología cuantitativa) y una Parte B (metodología cualitativa) a modo de profundización. Diseño no-experimental. Tipo de estudio: Parte A, observacional, descriptivo y transversal; Parte B, exploratorio. Técnica de recolección de datos: Parte A, cuestionario de preguntas cerradas; Parte B, Entrevista semiestructurada. Grupo de estudio. Selección intencionada de personas con características relevantes en relación al objeto de estudio. Análisis de Datos: Parte A, Análisis de distribuciones de frecuencias para variables ordinales; Parte B: Análisis de contenido.

RESULTADOS / Results

De un total de 17 participantes: Factores de Calificación Rendimiento: 12% Óptimo, 29% Bueno, 35% Insuficiente, 24% Malo. Condiciones Personales: 76% Óptimo, 24% Bueno. Comportamiento Funcionario: 88% Óptimo, 12% Bueno. Conceptos para la Asignación de Notas: 35% Óptimo, 24% Bueno, 29% Regular, 5,9% Insuficiente, 5,9% Malo. Fuentes de Información para la Evaluación del Desempeño: 5,9% Óptimo, 5,9% Bueno, 35% Regular, 29% Insuficiente, 24% Malo. Contenidos Entrevista de Evaluación: 53% Óptimo, 24% Bueno, 5,9% Regular, 5,9% Insuficiente, 12% Malo.

CONCLUSIONES / Conclusions

Factor Rendimiento: No existiría claridad respecto a la diferencia entre los factores cumplimiento y calidad de la labor realizada. Factor Condiciones Personales y Comportamiento Funcionario: Aparentemente la nomenclatura de este factor induciría la respuesta. Conceptos para la Asignación de Notas. Tendencia a sobrevalorar los desempeños aceptables. Discordancia entre los resultados y la práctica en este ítem. Fuentes de información consultadas para la evaluación. No se consultan las fuentes de información recomendadas para la evaluación del desempeño. Contenidos entrevista de retroalimentación. Inexistencia o delegación del procedimiento. Discordancia entre los resultados obtenidos y práctica de este ítem. Los evaluadores no conocen a cabalidad lo que indica el instructivo para la evaluación del desempeño funcionario en la institución estudiada. Existe disparidad en la aplicación del instrumento de evaluación por distintos evaluadores. Existen diferencias en el número de trabajadores a evaluar por cada calificador, lo que influiría en la carga de trabajo y dedicación entregada a la realización del proceso. Inexistencia de capacitación sistemática a los funcionarios que ejercen el rol de evaluadores en la organización estudiada. Existe un desprestigio a nivel organizacional del proceso de evaluación del desempeño.

Palabras clave / Key Words: evaluación desempeño laboral personal de salud

(1) Universidad de Santiago de Chile. lucia.castillo@usach.cl.